



Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Bindal rådhus, Terråk - Kommunestyresalen
Dato: 24.03.2025
Tidspunkt: 00:00

Eventuelt forfall må meldes snarest.

Vararepresentantene møter etter nærmere beskjed.

Tilleggsinformasjon:

Møtet vil starte etter budsjettnemnda`s møte.

Dokumentene vil bli publisert på Bindal kommunes nett- og facebookside.

Terråk, 14.03.2025

Frode Næsvold
leder

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevet signatur

Saksliste

Saksnr.	Tittel	Lukket
PS 1/2025	Godkjenning av innkalling med sakliste	
PS 2/2025	Tiltak i Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune	

PS 1/2025 Godkjenning av innkalling med sakliste



Saksutredning

Arkivreferanse: 2023/426-7

Saksbehandler: Lena Fuglstad

Sakens gang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
2/2025	24.03.2025	Administrasjonsutvalget Kommunestyret

Tiltak i Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune

Kommunedirektørens innstilling

1. Den årlige økonomiske utgiften ved å innføre rekrutteringstillegg for helsefagarbeidere og hjelpepleiere vil være ca. kr 700 000,-. Utvidelse av tillegget til alle ansatte i turnusstillinger vil koste ca. kr 1 100 000,- årlig. Det er igangsatt et arbeid som skal sikre at Bindal kommune får et sunnere forhold mellom kommunens utgifter og inntekter. Å innføre de tiltak som omhandles i denne saka vil gi kommunen en omfattende økt utgift, noe som vil komplisere budsjettarbeidet ytterligere. Det er derfor ikke rom for å innføre tiltak ut over det som allerede er vedtatt.
2. Utgiftene ved å innvilge permisjon med lønn under studier er ikke beregnet, men anses å være for store til at kommunen kan innføre en slik ordning. Kommunen legger allerede til rette for fleksible løsninger, og ansatte kan ikke forvente at en utdanning er utgiftsfri.
3. Selv om det kan være positive effekter som økt grunnbemanning og lavere utgift på innleie og sykefravær, er det økonomiske handlingsrommet for begrenset til å forplikte kommunen til å tilby 100% fast stilling til alle lærlinger. Kommunen er også pliktig til å vurdere deltidsansatte og ansatte med omplasseringsbehov ved ledighet i stillinger.
4. Reviderte «Retningslinjer for nedskrivning av studielån» legges fram som egen sak for kommunestyret, der de politiske innspillene blir lagt fram for vurdering.

Saksopplysninger

Bindal kommunes reviderte *Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune* ble behandlet i administrasjonsutvalget i sak 2/2024 den 24.10.2024. Administrasjonsutvalget vedtok kommunedirektørens innstilling:

Kommunestyret vedtar revidert «Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune» med de 15 rekrutteringstiltakene som beskrevet. Planen erstatter eksisterende plan fra og med 1.12.2024. Utgifter innarbeides i budsjett og økonomiplan.

I kommunestyrets behandling av rekrutteringsplanen, sak 92/2024 den 14.11.2024 ble administrasjonsutvalgets innstilling vedtatt. I tillegg ble det vedtatt at forslag fra representantene Karoline Velde, Elin Gangstø, Elin Lian og Lasse Kolsvik skulle utredes og legges fram i ny sak til administrasjonsutvalget og kommunestyret.

Karoline Velde (AP) fremmet følgende forslag: *Arbeiderpartiet anmoder administrasjonen å se nærmere på Tiltak 6 - Eget rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere i turnus. Kan dette tillegget også gis til helsefagarbeidere og hjelpepleiere i turnus?*

Elin Gangstø (AP) fremmet følgende forslag: *I rekrutteringsplanen står det i tiltak 10, nedskrivning av studielån, at dette gjelder søkere under 35 år. I analysen av tiltaket kommer det fram at det er få søkere, men at tiltaket foreslås videreført. Med videreføring vil det settes av penger til tiltaket. Med penger avsatt og få søkere, burde det ha vært mulig for eldre søkere som tar utdanning å søke om nedskrivning av studielån. Tenker da spesielt på dem som ikke inngår i andre ordninger i kommunen, jf. rekrutteringsplanen. Dette med bakgrunn i at det er flere over 35 år som har tatt utdanning, og dette er personer som allerede bor i kommunen, og som ønsker å fortsette å bo i Bindal. Å ta utdanning koster, uansett alder. Det foreslås derfor å endre retningslinjene slik at man øker aldersgrensen, eventuelt har åpen aldersgrense, for hvem som kan søke på nedskrivning av studielån ut fra gitte kriterier.*

Elin Lian (SV) fremmet følgende forslag: *De faste ansatte i kommunen som tar videreutdanning, får permisjon med lønn, når de er på samlinger. Tillegg stipend. Mot pliktår etter utdanning.*

Lasse Kolsvik (AP) fremmet følgende forslag: *Lærlinger tilbys 100% fast stilling etter fullført utdanning. Punkt som ønskes vurdert med å tilby lærlinger 100% fast stilling:*

- økt grunnbemanning
- lavere utgift på innleie og sykefravær
- antall ansatte som nærmer seg pensjonsalder
- Bruke folk på tvers av sektorer Eksempel: en helsefagarbeider kan jobbe på skole eller barnehage med barn som har spesielle behov, eller en barne-og ungdomsarbeider kan jobbe i miljøtjenesten

Vurdering

Rekrutteringsplanen fokuserer primært på tiltak som adresserer kommunens mest presserende behov, og hvor det er sannsynlig at tiltakene vil ha en positiv effekt. Alle ansatte, uavhengig av utdanningsnivå og arbeidssted, er uvurderlige for vår organisasjon og dens drift. Administrasjonen skulle ønske det var rom for flere tiltak, men et begrenset økonomisk handlingsrom krever nøye prioriteringer.

Vurdering av de ulike forslagene:

Arbeiderpartiet anmoder administrasjonen å se nærmere på Tiltak 6 - Eget rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere i turnus. Kan dette tillegget også gis til helsefagarbeidere og hjelpepleiere i turnus?

Tiltaket rekrutteringstillegg er flyttet til tiltak 3 i revidert plan. Dette tiltaket gir sykepleiere og vernepleiere i turnus et årlig rekrutteringstillegg på kr 20 000,- for full stilling. Forslaget ble utarbeidet basert på erfaringer som viser at det er utfordrende å rekruttere til turnusstillinger når det finnes muligheter for dagarbeid. Per i dag har dette tiltaket en årlig utgift på ca. kr 500 000,-.

Bindal kommune har hatt og forventer stor avgang av helsefagarbeidere/hjelpepleiere de kommende år, og vi erfarer større utfordringer med rekruttering. Det er også innen denne yrkesgruppen vi har størst innleie av pensjonister. Den årlige økonomiske utgiften ved å innføre rekrutteringstillegg for helsefagarbeidere og hjelpepleiere vil være ca. kr 700 000,-.

Det er også viktig å ta med i vurderingen at vi har andre yrkesgrupper som assistenter, barne- og ungdomsarbeider, ergoterapeut og studenter som jobber i turnusstillinger i kommunene. Turnusarbeid er per i dag både i institusjon, hjemmetjenesten og på kjøkken. Den årlige økte økonomiske utgiften ved å innføre rekrutteringstillegg for alle ansatte i turnusstillinger vil være ca. kr 1 100 000,-.

I rekrutteringsplanen står det i tiltak 10, nedskrivning av studielån, at dette gjelder søkere under 35 år. I analysen av tiltaket kommer det fram at det er få søkere, men at tiltaket foreslås videreført. Med videreføring vil det settes av penger til tiltaket. Med penger avsatt og få søkere, burde det ha vært mulig for eldre søkere som tar utdanning å søke om nedskrivning av studielån. Tenker da spesielt på dem som ikke inngår i andre ordninger i kommunen, jf. rekrutteringsplanen. Dette med bakgrunn i at det er flere over 35 år som har tatt utdanning, og dette er personer som allerede bor i kommunen, og som ønsker å fortsette å bo i Bindal. Å ta utdanning koster, uansett alder. Det foreslås derfor å endre retningslinjene slik at man øker aldersgrensen, eventuelt har åpen aldersgrense, for hvem som kan søke på nedskrivning av studielån ut fra gitte kriterier.

Tiltaket nedskrivning av studielån er flyttet til tiltak 3 i revidert plan. [Retningslinjene for nedskrivning av studielån](#) ble sist behandlet av kommunestyret i 2009. Administrasjonen ser behov for å oppdatere retningslinjene språklig for å gjøre dem lettere å lese og forstå. De reviderte retningslinjene vil bli presentert som en egen sak for kommunestyret, hvor politiske innspill vil bli tatt med i vurderingen.

De faste ansatte i kommunen som tar videreutdanning, får permisjon med lønn, når de er på samlinger. Tillegg stipend. Mot pliktår etter utdanning.

Vi har i dag stipendordning for ansatte i helse- og omsorgstjenesten som tar desentralisert bachelor innen sykepleie og vernepleie samt generell videreutdanning. Innen oppvekst og kultur har vi stipendordning for ansatte som tar deltidsutdanning som barnehagelærer. Studiene har ulik grad av krav til både oppmøte og praksisperioder. Noen studier er ukesamlinger, mens andre har faste dager per uke. For å få utbetalt stipend skattefritt, må studenten legge fram dokumentasjon på utgifter, som semesteravgift, pensum og tapt arbeidsinntekt. I rekrutteringsplanen har vi denne vurderingen:

«Stipendmottakerne selv må vurdere hvor mye de skal ha fri og hvor mye de selv skal «investere» i videreutdanningen. Det kan ikke forventes at utdanningen er utgiftsfri. Ansatte som trenger permisjon for å gjennomføre studier, må ha dialog med nærmeste leder for å avklare hvordan dette kan gjennomføres samtidig med at forsvarlig drift ivaretas.

Den ansatte har også mulighet til å opparbeide fri og sette timer i timebank slik at vedkommende kan avspasere ved behov i forhold til studie. Permisjon med lønn til å avvikle eksamen vil bli gitt i tråd med sentral tariffavtale og lokalt permisjonsreglement.

Det tilrettelegges slik at noe ferie kan benyttes ved studiesamlinger / praksis.

"Timebank" med avspaseringstimer kan i studietiden gå ut over dagens ramme så lenge avspaseringen brukes i forbindelse med studier.»

Utgiftene ved å innvilge permisjon med lønn under studier er ikke beregnet. Et søk på en studieplan for deltidsutdanning som barnehagelærerutdanning viser at studiet innebærer 20 ukers praksis og nærmere 150 undervisningsdager. I sykepleieutdanning utgjør 50% av studiet praksis i tillegg til samlinger og individuelt arbeid.

De økonomiske utgiftene ved å innføre permisjon med lønn under utdanning vurderes å være for store til at kommunen kan innføre en slik ordning. En deltidsutdanning legger til rette for at utdanning kan kombineres med inntektsgivende arbeid. Som arbeidsgiver legger kommunen til rette så langt som mulig for fleksible løsninger, og ansatte kan ikke forvente at en utdanning er utgiftsfri. Kommunen har tidligere hatt pliktår som forutsetning for å få stipend, men valgt å gå bort fra dette. Tanken bak har da vært at ansatte må velge Bindal kommune som arbeidsgiver ut fra eget ønske, og ikke som følge av en plikt. Velger ansatte å reise ut av kommunen for arbeid, skal de sitte igjen med en positiv opplevelse som øker muligheten for at de søker tilbake senere i livet.

Lærlinger tilbys 100% fast stilling etter fullført utdanning. Punkt som ønskes vurdert med å tilby lærlinger 100% fast stilling:

- økt grunnbemanning***
- lavere utgift på innleie og sykefravær***
- antall ansatte som nærmer seg pensjonsalder***
- Bruke folk på tvers av sektorer Eksempel: en helsefagarbeider kan jobbe på skole eller barnehage med barn som har spesielle behov, eller en barne- og ungdomsarbeider kan jobbe i miljøtjenesten***

For 4-5 år siden hadde Bindal kommune tilfeller der lærlinger som hadde fullført utdanningen, ikke fikk tilbud om faste eller fulle stillinger i kommunen. De siste årene har imidlertid lærlinger som ønsker jobb i kommunen, stort sett fått tilbud om dette før fullført lærlingeløp. Ny drift i helse- og omsorgsavdelingen, der helgetimer er fordelt, har også ført til at vi nå kan tilby større stillinger.

Ved ledighet i stillinger gjøres det i dag en grundig vurdering før stillingen lyses ut, basert på den økonomiske situasjonen kommunen er i. I tillegg er vi etter arbeidsmiljøloven pliktige til å vurdere deltidsansatte som har rett til utvidet stilling ved ledighet, samt ansatte med omplasseringsbehov på grunn av helseutfordringer. Det kan også være positivt for unge arbeidstakere å prøve arbeidsgivere utenfor kommunen. Velger de å søke tilbake til kommunen, er det basert på erfaringer om at Bindal kommune er en foretrukket arbeidsgiver og/eller plass å bosette seg. En forpliktelse til å tilby 100% fast stilling kan også føre til at vi som arbeidsgiver velger å ikke ta imot lærlinger innen fag vi vet vi ikke vil ha mulighet for å tilby fast stilling etter endt læreløp.

Kommunestyret har oppnevnt en budsjettnemnd som skal arbeide for å sikre langsiktig bærekraftig økonomi for Bindal kommune. Å innføre flere tiltak vil gi en betydelig økt utgift for kommunen, og komplisere budsjettnemndas arbeid ytterligere. Kommunedirektøren vil påpeke at det har vært en omfattende prosess med denne planen, som ble enstemmig vedtatt i administrasjonsutvalget, der også to representanter fra de tillitsvalgte deltok i behandlingen

KOMMUNEDIREKTØREN I BINDAL KOMMUNE, Terråk, 24.02.2025

Knut Toresen

kommunedirektør

Lena Fuglstad

HR-sjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.